

教师队伍建设情况分析报告(优质5篇)

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

教师队伍建设情况分析报告篇一

一、普洱市县(区)委书记队伍的基本情况

普洱市辖9县1区，其中有9个少数民族自治县。近几年来，市委始终坚持干部队伍“四化”方针和德才兼备的原则，严格遵守《党政干部选拔任用工作条例》的规定和要求，认真贯彻落实《关于进一步加强县(市、区、旗)党政正职队伍建设的意见》(中组发(xx)3号文件)，高度重视县(区)委书记队伍建设。一是在培养选拔上重视。注重在艰苦地方、复杂环境、综合部门多岗锻炼和培养干部，注重选拔那些德才兼备、实绩突出，经受住艰苦环境锻炼、能统揽全局、协调各方，能驾驭复杂局面，经得起风浪考验，作风扎实、能密切联系群众，善于做群众工作、群众公认、清正廉洁的干部担任县委书记。全市县(区)委书记队伍中，大多数经过市、县、乡多岗锻炼，素质高，能力强，作风实，绝大部分一把手都具有比较丰富的基层领导工作经历，具有较强统揽全局的能力、解决矛盾问题的能力和推动工作的能力。二是在教育培训上重视。制定培训规划和年度培训计划，有针对性地选派县(区)委书记到中央党校、省委党校参加专题培训、短期培训和理论培训，到省外、市外考察学习，到发达地区挂职锻炼。市委有针对性地组织县(区)委书记开展理想信念、权力观、群众观学习教育，不断提高县(区)委书记把方向、管全局、议大事、抓大事的能力，增强驾驭全局、服务群众的本领。三是在监督管理上重视。不断加大对县(区)委书记在重大决策、重大项目安排、大额资金使用、用人行为等方面的监督管理力度，

注重监督县(区)委贯彻执行民主集中制以及加强领导班子凝聚力、创新力、执行力建设等方面的情况。

通过以上措施的落实，特别通过县级党委换届，选准配强县(区)委书记，较好地发挥了县(区)委书记队伍在举旗帜、抓班子、带队伍、聚民心、促发展、保稳定工作中，在推进县域经济和社会事业发展中的核心领导作用。目前，全市10个县(区)委书记，除1个县委书记因提拔到省直部门，接任人选正在按程序考察外，其余9个县(区)委书记平均年龄42.4岁，年龄在35岁至39岁的2人，占22.2%；40岁至45岁5人，占55.6%；46岁至50岁2人，占22.2%。大学本科学历5人，占55.6%；在职研究生4人，占44.4%。其中，经济管理专业5人，占55.6%；汉语言专业1人，占11.1%；公共事业管理专业1人，占11.1%；行政管理专业1人，占11.1%；社会学专业1人，占11.1%。无女性和少数民族县(区)委书记。

二、县(市、区)委书记队伍建设中存在的问题

当前，县(市、区)委书记队伍的精神状态、思想作风和工作状况总体是好的，经过多年来坚持不懈地努力，县(市、区)领导班子结构得到优化，素质明显提高，领导改革发展稳定的能力进一步增强，这支队伍是靠得住，能干事的队伍。但是，我们也要清醒地看到，队伍建设还存在着一些与新的形势和要求不相适应的地方。一是监督管理力度不够。极少数县(市、区)委书记作风漂涪脱离群众，工作方式方法简单，不善于做群众工作，忽视群众的合理诉求。虽然发生在极少数干部身上，但严重损害党同人民群众的血肉联系，影响党的号召力、凝聚力和战斗力。如孟连“7.19”事件发生后，普洱市委及时对孟连县委书记进行了调整。二是任期制执行力度不够。对任期制的管理要素缺乏相应的规定，比如，任期目标责任制、任期目标考核等，一些地方县(市、区)委书记变动频繁。三是选拔标准难把握。(干部任用条例)中规定的6条基本条件和7条应当具备的资格相对概念化，在考察时不好把握。比如：在考察中难做到全面了解人选的熟悉领域、主

要专长和发展潜力，难判断在推动科学发展、促进社会和谐方面的态度和业绩以及人选在廉洁自律方面存在的问题；干部考核评价难，部分干部群众认识上有差距，认为考察干部是一个程序和环节，有的认为是走过场，不愿意反映真实情况。

三、加强县(市、区)委书记队伍建设的'建议

(一)进一步认识加强县(区)委书记队伍建设的重要性。县级政权是我国行政区域划分中处于十分重要的环节。从纵向看，它既是行政区域内制定和实施决策的机关，又是贯彻落实中央和盛州市重大工作部署的执行机关，具有承上启下的基本特征。从横向看，是改革发展稳定的前沿阵地和城乡经济的结合部，集党政军民、工农学商于一体，具有统揽一方的综合功能。县(市、区)委书记在县级领导班子中处于核心地位，在地方经济和社会各项事业发展中，既是领导者、决策者和组织者，又是具体的执行者。县(市、区)委书记水平和能力既直接影响我们党的工作的总体效能，又直接关系到全面建设小康社会宏伟目标的如期实现。因此，新形势下加强县(区)委书记队伍建设是党的执政能力建设和先进性建设的重要内容，是贯彻落实科学发展观的要求，是统筹城乡协调发展，构建和谐社会的关键环节，是实现经济社会又好又快发展的重要保证，关系到党的执政基础和国家政权基础的稳固和发展。

(二)进一步明确县(市、区)委书记的任职条件和任职资格。除认真遵循(干部任用条例)中规定的6条基本条件和7条应当具备的资格外，在新形势下，结合边疆民族地区工作实际，县委书记一般还应当具有乡镇党政班子成员任职经历；具有县(市、区)党政班子成员任职经历；具有善于做群众工作的能力和经验；具有驾驭复杂局面，应对和处置突发事件能力；具有推进工作能力和统揽全局的工作能力；工作作风深入扎实；心理素质好；专业、气质与班子成员相溶，听得进不同意见，能集中民意民智。

(三)进一步明确优秀与不称职县(市、区)委书记的主要表现。优秀县(市、区)委书记的共同特点：政治纪律性强，理想信念坚定，立党为公，执政为民，严格遵守政治纪律、组织纪律、经济工作纪律和群众工作纪律；注重学习，贯彻执行党的路线方针政策坚定；勤奋敬业，工作扎实，科学执政、民主执政、依法执政，有正确的政绩观；眼界宽阔，思路宽阔，胸襟宽阔，总揽能力强，工作作风深入、扎实，群众基础好，善于联系群众，有基层工作经验；敢于和善于解决复杂问题，注重解决群众关心的热点难点问题；有驾驭复杂局面能力和做好群众工作能力，坚持实事求是，贯彻民主集中制原则；加强道德修养，自觉接受监督；树立正确的权力观、地位观、利益观，品德高尚，情趣健康，始终保持蓬勃朝气、昂扬锐气、浩然正气。不称职县(市、区)委书记的主要表现：理想信念不坚定；能力素质达不到履职要求；不注重学习，创新能力弱，胸襟不宽阔，总揽全局的能力差；工作经历相对单一，基层工作经验欠缺，工作作风不够深入扎实，政令不畅通，执行能力弱，驾驭复杂局面能力不强；群众观念淡漠，脱离群众，做群众工作的能力弱，党的宗旨意识不强；对科学发展观认识不足，急功近利，喜欢搞政绩工程，搞短期行为；权力观、地位观、利益观树得不牢，在廉洁自律方面出现问题。

(四)进一步改进县(市、区)委书记的选拔方式。对县(市、区)委书记人选的选拔要认真贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，切实做到“坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松”。一是要规范和完善县(区)委书记人选考察程序。要严格按照《关于在民主推荐、干部考察中进一步贯彻群众公认原则的暂行规定》(云组发〔xx〕5号)、《云南省差额选拔任用正职领导干部暂行办法》(云办发〔xx〕8号)的规定规范和完善考察程序。对县(市、区)委书记人选的推荐同时获得会议投票推荐赞成票三分之一以上、个别谈话推荐二分之一以上，才列为考察对象。在考察县(市、区)委书记人选时要认真贯彻群众公认原则，实行干部推荐考察

“三个扩大”（即扩大民主推荐范围、扩大个别谈话推荐范围、在考察廉洁自律方面扩大听取意见的范围）、“四个结合”（即把平时考察与使用考察相结合、听取意见与实地察看相结合、考察干部的一贯表现与关键时刻的表现相结合、注重八小时以内与八小时以外考察相结合）。二是改进提名方式，不拘一格选拔优秀县（市、区）委书记。县（市、区）委书记出现缺额时，由组织部门将任职条件、提名范围、符合资格条件的干部名册提交市委全委会成员进行第一轮署名推荐提名。在此基础上，组织部门根据岗位要求和班子建设实际，结合平时掌握的情况，综合分析有关方面的意见，按1：3比例提出初步推荐人选建议，再进行第二轮民主推荐，根据推荐情况，确定考察人选。确定考察人选一般应多于拟任人选。在公开选拔委任制领导干部的同时，要积极探索公开选拔选任制领导干部提名人选的程序和方法。建议拿出1—2个职位，在全省进行县（市、区）委书记公开选拔试点，不断扩大县（市、区）委书记的选拔渠道，规范公开选拔的程序，改进方法，逐年提高公开选拔县（市、区）委书记人数在提拔交流干部中的比例。三是进一步完善表决任用机制。县（市、区）委书记的拟任人选由上级党的委员会全体会议审议，进行无记名投票表决。全委会讨论决定干部任免事项，必须有三分之二以上的成员到会，并保证与会成员有足够的时间听取情况介绍、充分发表意见。与会成员对任免事项，应当发表同意、不同意或者缓议等明确意见。在充分讨论的基础上，一律采用无记名投票的方式进行表决。对意见分歧较大或者有重大问题不清楚的，应当暂缓表决。对影响作出决定的问题，会后应当及时查清，避免久拖不决。全委会有关干部任免的决定，需要复议的，应当经全委会超过半数成员同意后方可进行。

（六）进一步加强对县（市、区）委书记的教育、考核、管理和监督。一是推进“一把手”培训工程的实施。要按照“需要什么培训什么，缺什么补什么”的原则，强化对县（市、区）委书记的教育培训。时间安排上要有计划性，县（市、区）委书记学习培训时间不宜过长，每名县委书记每年培训次数不宜太多，应把主要精力放在工作上。在培训内容上要有针对

性和实效性，围绕增强领导科学发展的能力，突出抓好科学发展观教育培训、领导干部处置公共事件的能力培训、做群众工作能力培训以及政治理论培训、政策法规培训、作风教育培训、业务知识培训和科学文化素养培训。

二是加大对县(市、区)委书记的考核力度。全面贯彻落实科学发展观，按照德才兼备、注重实绩、群众公认的原则，以德才素质评价为核心，立足于经济社会全面协调可持续发展，加强对县(市、区)委书记德、能、勤、绩、廉情况的考核，侧重评价把握大局、战略思维、协调各方、抓班子带队伍、基础工作等内容，引导县(市、区)委书记树立科学发展观和正确政绩观。建议加大对考核评价结果的应用。考核评价结果应作为领导干部选拔任用的重要依据。对考核优秀的给予表彰奖励，对连续两次被评为“基本称职”或当年被评为“不称职”等次的县(市、区)委书记，要严格按照有关规定进行组织调整和处理。建议考核指标中应突出针对性。既要考虑到对每一个县(市、区)的普遍适用性问题，也要尽可能考虑到一些特殊因素，在考核指标中应留有一定的余地，由考核组研究当地县(市、区)的具体工作实际情况确定应列入的考核指标，既注重对推动经济社会发展、改善群众生活、化解社会矛盾和落实党建、党风廉政建设责任制等方面工作的考核，又注重考核县委书记关键时刻和困难时期、在处置重大问题和突发事件的表现，注重考核作风状况和做群众工作能力。

三是加强对县(市、区)委书记队伍的监督。按照服从大局、民主公开、以人为本，教育与约束并重的原则，运用切实有效的法规、制度约束和规范县(市、区)委书记的行为。进一步健全和完善党政领导干部选拔任用工作机制、党委内部议事和决策机制、领导干部日常管理监督制度、调整不称职不胜任现职领导干部办法。严格执行领导干部个人重大事项报告、财产申报、经济责任审计、述职述廉、民主生活会、诫勉谈话等制度。研究制定科学规范和有效监督党县(市、区)委书记用人行为的办法。认真落实干部监督联席会议制度，

及时研究和解决县(市、区)委书记队伍中出现的苗头性、倾向性问题，逐步形成强化预防、及时发现、严肃纠正的干部监督工作协调机制。在全省范围内广泛推行特邀监督员制度，把对县(市、区)委书记“人前”与“人后”、“八小时内”与“八小时外”监督结合起来，形成自我监督、组织监督、社会监督、法律监督、审计监督、舆论监督的强大合力，全方位监督其任职行为、生活行为、社交行为。加大对(干部任用条例)贯彻执行情况监督检查力度，重点监督检查县(市、区)委书记贯彻执行(干部任用条例)的情况，坚决防止选人用人上的不正之风。建立汇报、考评和年终廉政谈话制度。县(市、区)委书记每半年以书面形式向上级党委汇报一次思想和工作情况，年终进行一次全面总结。上一级纪委、组织部门围绕党风廉政建设、政治建设、工作作风建设和执政能力建设等方面每年对县(市、区)委书记进行一次廉政和履职情况谈话。坚持定期实行民主测评、民主评议，建立专门的县(市、区)委书记信息库，收集各种信息，动态掌握县(市、区)委书记的表现情况，进行跟踪管理。

四是完善以州市党委为主的县(市、区)委书记管理体制。以州市党委为主的县(市、区)委书记管理体制与党组织设置、行政区域设置和经济社会发展现状是相适应的。这种管理体制有利于及时发现各县(市、区)委和县(市、区)委书记存在的问题，有利于及时掌握了解情况，包括县(市、区)委书记工作情况和个人基本情况，有利于更好地监督工作作风、生活作风中存在的问题。但管理过程中存在着部分县(市、区)委书记变动频繁，不利于保持队伍的稳定性和连续性问题。因此，要进一步加强县(市、区)委书记的管理。一是要严格执行任期制。上级党委要就县(市、区)委书记执行任期制出台具体规定，合理界定县(市、区)委书记的任职期限，规定最低任职年限，在此期间，除特殊情况外(个人违法违纪或提拔)，一般未任满规定时限不得调整。二是完善外出请销假和登记制度。对县(市、区)委书记外出实行请销假和登记报告制度，报上级党委办公室和组织部备查。

五是积极推进县(市、区)书记异地交流。认真坚持县(市、区)委书记交流任职和回避任职制度，扩大发达地区和不发达地区交流范围，各地区之间交流人数应相对平衡。要选派想干事、会干事、能干事，有培养潜力或厅级后备干部进行交流，并逐步扩大州市之间县(市、区)委书记的异地交流力度。

教师队伍建设情况分析报告篇二

目前，全市共有公办中小学1419所，其中农村中小学1395所，占全市总数的98.3%；全市共有中小學生388968名，其中农村中小學生249294名，占全市总数的64.1%。可见，我市教育工作的大头在农村。

现在，全市实有公办教师22367人，其中农村15937人，占全市的71.25%。其分布情况是：全市小学12649人，其中农村10225人，占全市的80.83%；全市初中7145人，其中农村5281人，占全市的73.91%；全市高中2573人，其中农村431人，占全市的16.75%。从这组数据不难看出，我市教师队伍建设的重点也在农村。

近年来，在、市政府的高度重视和全社会的关心支持下，我市农村中小学教师队伍建设工作得到加强，做了大量工作，取得了一定成效。

主要表现在：

二是农村教师培训工作进一步加强。全市开展农村中小学音、体、美教师的短期培训，农村初中英语教师口语强化培训等，缓解了农村中小学音、体、美和英语教师短缺的问题。各县（市、区）也把教师继续教育摆在了更加突出的位置，采用了多种有效方式对农村教师进行培训。

三是支援农村教育工作进一步拓展。市教育局出台了《关于全市城镇中小学教师轮换任教工作意见》（晋市人字

〔20xx〕74号），将城镇教师支援农村教育工作列为教育督导评估的重要内容，并把此项工作与特级教师推荐、教师的评模推优、职称评定工作挂钩。截至目前，全市中小学离岗全职、在岗兼职、轮岗支教教师达1087人。各级教研机构还定期组织教学能手、特级教师送教下乡，推进了优质教师资源的共享。

四是师德建设进一步规范〔20xx年，市教育局党委下发了《关于加强师德师风建设的意见》，对师德师风方面存在的问题每年进行一次集中评议和整改。利用市电视台“行风大家谈”、市广播电台“百姓热线”等平台，召集有关科室进行纠风热线解答。各级教育纪检监察机关设立了师德师风监督举报电话，各级中小学建立了师德记录档案、从社会上聘请了监督员。

六是教师补充机制进一步形成。各县（市、区）采取有效措施，坚持公开、公正、公平的原则，面向社会择优招聘各类具有教师资格的青年教师充实农村中小学教师队伍〔20xx年以来，全市面向社会公开招聘中小学教师1389人，其中充实到农村中小学973人。

1. 教师总量不足，部分学科教师短缺。从总体上看，我市现在农村中小学教师整体处于超编状态。但实际情况是：教师总量不足，部分学科教师短缺。调研中发现，我市目前大多数农村小学和初中英语教师、音乐教师、美术教师、体育教师紧缺现象比较突出，高中信息技术教师也出现短缺。因国家没有明确标准，全市430所寄宿制学校普遍缺少生活教师，生活教师配备工作已成为寄宿制学校当务之急的一件大事。目前全市农村中小学教师学科结构性缺编情况是：农村小学1398人，农村初中376人，农村高中64人，合计1838人。

2. 教师年龄偏大，缺乏新鲜血液。年龄偏大问题在我市农村中小学较为普遍，尤其以小学更为突出。在农村教育工作实际中，年龄偏大并没有体现出经验丰富的优势，却更多地表

现出对教育改革的淡漠、知识的老化和教学质量的下滑。

这种不合理的师资结构状况直接损害着农村儿童、少年依法接受义务教育的权利，表现出我市农村与城市在教育发展方面的不均衡。同时，农村小学教师新生力量又得不到及时补充，导致我市农村学校教师年龄结构出现断层，为农村义务教育的健康发展埋下了隐患。

3. 代课教师在岗不在编较多，正式教师在编不在岗的不少。在我市，目前农村中小学存在着两大倾向：一是在编不在岗教师487人，二是在岗不在编的雇用代课教师数1704人。

为数不少的在编不在岗教师的客观存在，不仅降低不了财政负担，而且加重了在岗教师的工作量，对在职教师队伍稳定还产生了负面影响，严重影响了农村中小学教育的健康发展；较多的在岗不在编的雇用代课教师的客观存在，是我市农村教育现实发展中的无奈之举，这一现象的长期存在直接关系到民生问题，关系到我市农村改革发展与和谐社会建设，严重影响着城乡教育的统筹发展和农村公共事业的建设。

4. 培训经费缺口较大，队伍素质有待提高。近年来，全市教育投入不断增长，但从结构上看仅仅是一种维持性的投入，发展性的投入水平还不高。省教育厅、财政厅（晋教计字【1998】40号文件）规定：“每年用于中小学教师培训经费不少于当地中小学教职工工资总额的2.5%，由财政部门在教育经费中专项安排，教育行政部门统一管理使用。”

目前我市还没有建立稳定的、制度化的教师培训经费拨付机制，除了个别经济基础较好的县（市）能补充部分培训经费外，绝大部分县（市、区）还没有专门的教师培训经费，许多应该开展的培训工作不能正常进行，严重制约了我市农村中小学教师水平的进一步提高。

5. “民转公”教师成为“主力军”，队伍缺乏生机活力。调

研中发现“民转公”教师在农村中小学教师队伍中，约有5000余人，占三分之一，成为目前我市农村中小学的“主力军”。客观地说，这部分教师在上世纪七八十年代为我市农村教育事业发展作出了一定贡献，今天仍在支撑着我市农村教育事业的大厦。

但是，他们中只有极少数接受过系统的专业教育，大多起点学历偏低、达标学历是通过后期进修培训取得，因此存在专业素质不高的缺憾。在强力推进课程改革的今天，他们中的大多数越来越不适应形势发展的需要，表现为教学理念陈旧、教学方法落后、教育技术缺乏，甚至出现了上不了课的现象，学生不喜欢、家长不满意、社会不认可。可见，目前的“民转公”教师基础差、人数多、年龄偏大、知识老化，已成为农村教师队伍建设与发展的主要制约因素之一。

1. “账面超编，实际缺编”的原因。

(1) 编制标准不合理。现行中小学教师编制标准是由教育部、财政部和国家编制办于20xx年联合制定的。制定于20xx年的教师编制标准，因当时没有考虑到寄宿制学校对生活教师和工勤人员编制的客观需求。另外，本世纪初开始的基础教育新课程改革新增部分学科，对专业教师的需求也有所增加，还有小学五年制向六年制过渡，企业学校移交地方等，较早制定的教师编制标准难以适应这种变化。因而，现行编制标准已经过时。表现为不切合农村教育实际、过于强调规模效益、不能满足教育发展的实际需要。

(2) 教师岗位编制挤占严重。在教师整体缺编的同时，学校实际缺编问题就更为突出。其主要原因是实际在岗教师的编制被非教学工作人员挤占。

在我市农村教师队伍中，在编不在岗的人数不少，调研中发现，虽然原因是方方面面的，但可归纳为以下三类：

一是长期重病、进修、产假；

二是下海做生意；

三是被有关部门借调或抽调。因此，教师编制岗位实际挤占严重，加剧了学校实际教师编制的短缺。

得到有效缓解。以县为主的新体制实际上是教育投资主体责任由乡镇向县级政府的一次转移。对于我市一些经济基础薄弱的县（区）而言，教师的工资始终是占据全县财政支出的最主要部分，有的更是“吃财政饭”，除了依靠上级政府的转移支付本身并无力负担全县的教育支出，农村教育投资因此处于短缺状态。由于县（区）级财力的紧张，地方政府尽可能地压缩教师编制，不少学校长期处于缺编难补的状态，教育部门依据实际需要提交的教师进编申请往往遭到财政部门的否决。经费短缺问题成为制约教师缺编问题的根本原因。

2. 小学教师知识老化的原因。

（1）“民转公”教师大多知识老化。民办教师转公办教师时，要求必须是1986年以前任教的民办教师，年轻教师多被辞退，留下来的教师普遍知识老化。

（2）中学的选拔抽调。农村初中教师紧缺，很多乡镇是从小学抽调教师，其中大多是年轻和高学历的教师，这使得小学教师知识老化问题更显突出。

（3）小学教师停止补充。“民转公”教师知识老化，小学教师总体超编，堵塞了招聘毕业生充实小学教师队伍的进口，使得小学教师队伍引不入源头活水。

3. 代教人数多的原因。

（1）农村中小学在刚性的教师编制约束下，学校的教师数量

无法满足学校教学的实际需要，为了开全课程、开足课时，学校只好雇用代课教师。

(2) “民转公”教师知识老化，自己的知识结构不能适应新课程要求，也无法让家长满意，加长疏于管理、市场的诱惑力、财政拨款的工资保障，一些“民转公”教师干脆选择了自费雇用代课教师“顶岗”。

(3) 尽管在我市严格执行了教师资格制度，包括各类学校聘用临时代课教师也把具有相应教师资格证作为前提条件之一，但我市目前取得教师资格证的已有34747名，也就是说我市教育系统以外有12310名的教师储备资源，他们迫于就业压力，一些人把先步入代课教师行列作为一种临时选择。

4. 队伍缺乏活力的原因。

目前，我市农村中小学实行的是“一人、一编、一卡”的刚性编制管理。这一制度堵塞了教师正常流动的渠道，影响了教师资源的优化配置。教育行政部门无法根据教育发展情况和教师水平发展情况合理配置教师。学校缺乏自主用人权力，学校管理教师职能弱化，想引进的没有办法引进，想淘汰的没有办法淘汰。教师的紧迫感和进取心逐渐淡漠，加上培训缺乏针对性和实效性，终身学习体系尚不够完善，正常流动渠道又不畅通，队伍必然缺乏生机和活力。

1. 做好编制的重新核定工作。建议、市政府对我市农村中小学教师编制重新核定，实行动态管理的对策。重新核定编制，要充分考虑我市许多农村学校地处丘陵山区、教学点分散、教学班较多但每班学生少的实际，以教学班数量、课程设置有寄宿制学校实际为依据，以师生比为参照，科学、合理地核定教师编制，制定出台我市农村中小学教师定编办法。

2. 采用定向招录教师的办法。要充分考虑结构的合理性，把复合型教师作为今后农村小学阶段招录教师的重点；要实行

定向招录，多招录一些愿意在农村长期工作的教师；要减少单向的行政措施，多采取双向承诺的招录措施，解决当前教师队伍在年龄、性别、学科上的布局结构不合理问题。建议、市政府根据国家有关政策，结合我市农村教育实际，出台我市农村学校教师补充办法，形成在每个学年的第一学期前对农村学校补充一次新教师的制度，促进我市农村教师队伍结构的逐步改善。

3. 建立农村教师的退出机制。要高度重视当前农村中小学中仍然存在着大量的代课教师这一突出问题，尽快建立不合格教师离开教育行业的退出机制。

从政府投入农村教育经费预算中，安排“农村教师分流安置专项经费”，提供相应的生活保障、养老保险及必要的医疗服务，让那些不能适应素质教育要求而且难以提高自身水平的教师退出教师岗位，形成农村教师队伍的退出机制，为农村教师的补充和交流提供人员编制空间。落实（晋教人〔20xx〕41号五部委文件）精神，对在职教职工中因身体原因不能胜任教学工作的，按文件要求实行内部退养，不再占用编制。对因长期有病不能继续从事教育教学工作的人员，按国家规定办理病退手续。

4. 加大教师培训和民办教育工作的力度。建议、市政府督促各县（市、区）政府落实责任，逐步加大对农村教师培训经费的投入，并建立起相应的拨付、落实、监察制度，确保足额用于教师培训；要加强培训机构力量的整合，转变培训观念，变革培训模式，提高培训工作的针对性与实效性，积极组织实施以“新理念、新技术、新课程”和师德教育为重点的新一轮中小学教师全员培训工作。农村中小学要建立完善教师师德师风和教书育人考评制度和教师师德档案，将思想品德和教书育人实绩作为教师年度考核的主要内容，考核结果作为职称晋升和评优奖励的主要依据。要构建开放的办学制度和运行机制，大力提倡社会办学，发展民办教育，加强教师交流，全面规范社会力量办学活动，提高办学水平和教

学质量，促进社会力量办学事业健康发展。

5. 严格教师队伍管理。要加强教师人事制度改革，以人事制度改革为切入点推动农村中小学教师队伍建设，杜绝现有教师队伍中存在的借调、顶岗等现象，刹住教师队伍超编进人和在编不在岗等不正之风；要加强对农村教师的考核管理。建立科学的农村教师考核淘汰机制；对德、智、体考核不合格的教师（年纪大、体弱多病、不能适应新课程教学的教师），出台相应政策，尽快让其离岗或转岗，加快农村教师队伍更新步伐，尽快优化农村教师队伍结构。

6. 建立长效支教体制。要在全市范围内实行中小学校长、教师定期交流制度，促进中小学校长、教师在城市（乡镇）学校与农村学校、优质学校与薄弱学校之间定期交流，优化义务教育阶段的学校师资力量的均衡配置。要鼓励引导大中专毕业生到农村学校任教，建立农村学校教师的良性补充机制，有效推进长效支教体制的建立健全。

7. 加强对临时代课教师的管理。建议、市政府对各地在当前教师短缺情况下探索出的一些临时性措施加以规范，原则上，不缺编的任何学校不得聘用临时代课教师，缺编学校聘用临时代课教师必须保障临时代课教师的最低待遇，临时代课教师的招聘、管理、工资统一划归县（市、区）教育局管理，待时机成熟要逐步、彻底清退临时代课教师。

8. 改革现行校长队伍建设机制。教师队伍建设的一个重要方面就是校长对教师专业发展的领导。因此，要进一步为农村教育发展打造一支“领头羊”队伍，必须改革现行校长队伍建设机制。推行“公开选拔、平等竞争、择优聘任”的校长选拔聘任机制，让我们的校长能够真正担负起领导教师专业发展的重任。

9. 进一步完善农村中小学教师工资保障机制。

建议、市政府制定、出台我市统一的中小学教师工资标准，尽快缩小和消除不同地域之间教师工资待遇的差别，实现“三个同酬”：城乡教师同酬、中小学教师同酬、教师与公务员同酬。

在贯彻落实国务院《关于深化农村义务教育经费保障机制改革的通知》精神的基础上，进一步强化农村教师工资待遇保障机制，将确保农村中小学教师工资按时足额发放的责任主体由县（市、区）政府提升到市政府。同时，要全面落实农村边远贫困山区和山区村镇学校教师岗位津贴制度，认真解决并不断改善农村中小学教师的工作生活条件，提高农村中小学艰苦工作岗位对于优质教师的吸引力，解除农村教师从事教育工作的后顾之忧，鼓励教师终身从事农村教育事业。

10. 大力加强教育法规执行情况的监督检查。要坚决贯彻落实《义务教育法》、《教师法》等各种现行教育法规，并要大力加强教育法规执行情况的监督检查，督促各县（市、区）政府全面履行对义务教育投入特别是农村义务教育投入保障的法定责任，实行教育财政经费“三个单列”。还要逐步建立健全各县（市、区）政府教育经费投入目标责任制度，把对农村教育经费的投入保障作为考核各县（市、区）政府工作的重点之一，推进我市农村教师队伍建设经费保障机制的建立健全，推动我市农村中小学教师队伍建设工作走上法制化轨道。

教师队伍建设情况分析报告篇三

全县有各级各类学校198所，其中高中1所、完全中学1所、教师进修学校1所、中等职业技术学校1所、初中12所、九年一贯制学校7所、小学146所（含县直小学4所，中心校15所，教学点13个）、幼儿园28所、特殊教育学校1所。教学班1201个，其中高中119个、职业技术学校19个、初中（含九年一贯制学校）237个、小学707个、幼儿园117个、特教班2个。

在校生共计45739人。其中：高中在校生6354人,中等职业技术学校784人、县直初中学校4877人、农村初中6489人,九年一贯制学校3584人,县直小学7718人、农村小学14475人,县直幼儿园383人、农村幼儿园1045人,特殊教育学校30人。

全县在编教职工4380人（专任教师4140人,为教职工总数的94.5%），其中高中教师418人、完全中学教师106人、教师进修校教师33人、职业技术学校教师68人、初中教师1057人、九年一贯制学校教师548人、小学教师1802人、幼儿园教师288人、特教学校教师9人、县直五个二级单位51人。学历结构：研究生18人,本科2388人,专科1626人,中专259人、高中以下89人。高中、初中、小学、幼儿园教师学历合格率分别达89%、96.7%、98.9%、97.1%。职称结构：中学高级教师799人,中级教师924人,初级教师338人;小学高级教师711人、中级教师696人、初级教师378人。年龄结构：35岁以下1083人,占总数的24.7%,36—40岁710人,占总数的16.2%,41—45岁675人,占总数的15.4%,46—50岁753人,占总数的17.2%,51—55岁748人,占总数的17.1%,56岁以上411人,占总数的9.4%。

近年来,我县立足于“科教兴县”发展战略,切实加强教师队伍建设,为全面推进教育事业持续、均衡发展提供了强有力的师资保障。一是重视师德师风建设,把加强师德师风建设纳入学校工作目标管理,与学校的量化管理、业绩奖励挂钩,通过努力,全县教师的职业道德水平明显提高。二是加大教师的培训力度,依托全员远程培训和校本研修培训,提高教师业务素质。今年为了缓解教师不足,全县招录了85名教师,为教师队伍增添了新生力量。

（一）从教师数量的配比上看,教师总体数量仍显不足,教师队伍区域结构不均衡

1、目前全县共有教职工4380人,根据xxx小学办公厅转发自治区编办等三部门《关于全日制普通中小学机构编制管理办

法的通知》（内政发[20xx]24号）文件规定，经测算核定，我县各级各类学校（含幼儿园）应配备教职工4485人，全县实有缺编为105人。为保证教育教学需要，各校聘用临时代课教师共226人，这部分聘任人员流动性大，有的家长反映孩子才小学三年级就已换了七、八个老师。

2、教师资源不足和教师资源浪费并存，教师资源配置不合理。一方面，近年来，由于部分农村学生大量涌入城内，导致农村教师编制相对过剩（小街基镇中心校下辖九个村小，在校生198人，教师34人，每个村小包括学前班三个班级，学生人数最多的22人，最少的才2人），县直学校教师相对紧缺。另一方面，在农村中小学中，县城周边条件较好的学校，教师配置超编（如新华中学、新华中心校□xxx中学、坤都岭学校等），而农村偏远学校缺编（如北xxx小学、北xxx中学□xxx中学等），教师在区域分布上严重失衡，存在突出的供需矛盾。

（二）从教师专业素养上看，教师队伍素质偏低，难以满足新课改的需要

1、我县有近1250名教师是民师转正、农垦代课教师转编、接班、委培生安置等走上教学岗位的，特别是农村牧区小学居多。例如，小街基中心校153名专任教师中民师转公的56人，占总数的36.6%。这部分教师普遍学历不高、基础差，没有接受过系统的专业教育，教学理念陈旧，教学方法落后，教育技术缺乏，甚至出现上不了课的现象，学生不喜欢，家长不满意，社会不认可，直接影响我县教育教学质量的提高。

2、非专业教师任教现象严重。被调研的几所中小学音、体、美、外语、微机专业教师都不够用，存在着其他学科教师改科担任或招聘临时教师任教，很难达到专业教师水平。

3、教师外出学习机会少，县内培训机构培训形式单一，培训质量提高缓慢，致使部分教师教学理念得不到更新，教学方

式单一、呆板，缺乏积极的课改意识，难于适应课程改革的需要。

（三）从教师的职业道德上看，还存在部分教师责任心不强等现象

少数教师职业道德意识淡薄，工作中缺乏热情，不重视自身素质的提高，存在教育精力投入不足，教学态度不够严谨等问题，从而导致教学质量不高。有的教师从教行为不廉，以教谋私，有偿家教，违规补课，甚至存在吃拿卡要现象；有的教师施教行为不端，对学生缺乏爱心、耐心，方法简单、态度粗暴，讽刺、挖苦、侮辱学生，甚至体罚、打骂学生；有的教师自律意识不强，自身形象不佳，纪律松弛、作风涣散，存在个别酒后授课现象。少数教师师德失范，损害了人民教师的形象。

（四）从教师队伍结构上看，学科结构不平衡，年龄结构不合理

1、学科结构不配套。总体看，基础学科教师基本能够满足需求，音、体、美、外语和微机专业教师缺编严重。许多学校的音、体、美学科不能开足课时或由其它专业教师改科、招聘临时教师任课，跨学科教学、非专业任教的现象严重，致使有些课程形同虚设，直接影响教学质量。其中农村牧区中小学这种状况尤为严重，例如□xxx小学部，16个教学班，只有1名音乐教师、1名体育教师、没有美术教师。据调查，有的学校教师总体上不缺编，但部分学科教师偏多，还有些学科却无专业对口教师。例如二中，外语教师超编5人，又无法转岗任其他课程，同时，缺少音体美等学科教师，在农村中小学普遍缺少外语教师，影响了农村中小学外语的教学质量，造成了教师资源的浪费。

2、教师队伍年龄老化。全县教职工中，30岁以下330人，占教职工总数的7.5%，46周岁以上1912人，占总数的43.7%。教

师年龄结构老化，这种现象在农村小学中尤为突出，如小街基镇中心校教师队伍中46周岁以上的教师92人，占总数的60.1%。农村学校1436名教职工中，30周岁以下72人，占总数的5%；51周岁以上的608人，占总数的42.3%。年龄状况呈倒金字塔结构，学段越低教职工年龄越大，老、中、青梯队结构不合理，令人堪忧。

3、由于学校实行寄宿制，各个学校都缺少工勤人员，食堂、宿舍只能雇人管理，增加了学校的开支。小街基镇中心校食堂、宿舍雇用53人，每年因此项支出近80万元，实验小学雇用26人、二中雇用31人，年支出都在30多万元，全县有寄宿制的学校都存在这个问题，加重了学校的负担，增加了安全隐患。并且各个学校都急需校警、校医和心理健康教师。

（五）从教师工作环境上看，教师待遇未落实到位

1、专业技术职务不合理。一方面，自20xx年至20xx年，我县有6年时间没聘任专业职务，导致教师专业职务普遍较低，严重挫伤教师工作积极性。被调研的建华中学已评高级36人，聘任13人；实验小学已评42人，聘任10人。另一方面，在专业职务聘任中存在城乡比例不一致，以高级职务为例，县城中学为18%、农村10%，县城小学8%、农村4%，使长期工作在艰苦环境下的农村教师们很难接受，这也是导致农村教师不安心工作的一个重要原因。

2、教师身体健康状况不容乐观。全县约有100余名教师患有重大疾病不能坚持正常上岗，患颈椎病、腰椎病、咽炎等慢性职业病的教师比较普遍。

（一）进一步推进人事制度改革，科学配置教育资源

1、县政府要根据教师管理特点，建立健全符合教师队伍建设的配套编制、人事管理制度，有关部门要重新核定中小学教职工编制，对编制实行动态管理。在实行城乡统一的中小学

编制标准的前提下，也要充分考虑我县许多农村学校教学点分散、教学班较多学生偏少的实际，以教学班数量、课程设置和寄宿制学校实际为依据，采取师生比和班师比相结合的编制核定方式，设立小规模学校编制最低保障数，科学、合理地核定和使用教师编制。要打破学校界限，对全县现有教师资源进行合理配置，按学校实际情况核定教师编制，按学科、依专业配备教师，真正做到用有所专、教有所长，促进教师资源的均衡配置。

2、建立教师退出机制，建议对男满55周岁、女满50周岁的教职工，因身体原因不能胜任教学工作的，实行内部退养，不再占用编制；对因长期有病不能继续从事教学工作的人员，按照国家规定办理病退手续，退出教师岗位，为教师的调配补充提供人员编制空间。

3、建立科学有序和稳定的教师队伍补充长效机制并注重组织实施□20xx—20xx年五年内，将有708名教师退休。县政府要根据教学实际需求，逐年有计划地从师范类院校毕业生中招录教师，尽量补齐每年自然减员人数，尤其要优先满足薄弱学科和紧缺学科教学需要。要实行定向、定岗招录，多采取双向承诺的招录方式，解决当前教师队伍在年龄、性别、学科上的布局不合理问题，不断完善教师队伍科学配置；要尽早为各学校配齐校警、校医和心理健康教师，为校园安全提供保障。

4、建立健全xxx小学教师到农村任教制度，开展城乡结对，建立对口支援关系。制定政策，有计划、分期分批组织xxx小学尤其是薄弱学校任教或支教，并在奖励、津贴、晋职、评优等方面给予优先考虑。如xxx小学教师晋升高级职称，应具有一年以上在农村学校或薄弱学校任教的经历；城镇教师如果到农村或薄弱学校任教，可以优先评定高级职称等等。同时要制定流动教师管理办法，增强支教教师工作责任感，提高支教效果，促进义务教育的高质量发展。

5、完善教师职务聘任制度，实行专业职务聘任常态化。合理核定聘任比例，提高农村中小学中、高级教师的职称聘任比例，做到城乡比例一致。同时适当提高农村教师的待遇，以此来稳定农村教师队伍。

（二）加强领导，注重培训，切实提高教师队伍的整体素质

1、加强领导、健全机构。县政府要高度重视教师队伍的培训工作，成立由分管副县长亲自挂帅的教师培训领导小组，统筹谋划全县教师队伍的培训工作。形成由县教体局规划指导、县教师进修学校具体实施、教体局各相关股室密切配合、各学校积极参与、教育督导室跟踪评估检查的培训机制，确保培训质量。

2、专兼结合、加强培训师资队伍的建设。建立由名师、名校校长和教学能手组成的专兼职相结合高水平的教师培训师资队伍，充分发挥其指导学校开展教研活动和培训教师的作用。

3、强化培训，提高教师整体素质。按照“全方位、低重心、本土化、高效益”的理念和“面向全员、突出骨干、倾斜农村”的工作思路，进一步加强任课教师学历教育、集中培训、校本培训、学术交流“四位一体”的教师教育培训力度。继续采取“走出去”、“引进来”的方式，不断拓展我县教师的视野、思路。目前教师全部走出去不现实，因此把重点放在“引进来”上，邀请一些专家到我县来讲课，扩大受教育面。同时，要与时俱进不断创新培训的形式、方法和内容，切实提高教师队伍整体素质。

（三）多措并举，不断提高教师的教学水平

1、加强对新教师的培养。采用骨干带教、专家讲座、技能评比、观摩研讨等多种的培养方式，有步骤地开展新教师的岗位培训，促使他们尽快成长、尽早胜任。

2、注重培养青年骨干教师。遴选一批学科基础扎实、具有创新能力和突出发展潜力的优秀青年教师，作为学科带头人、教学名师的后备力量重点进行培养，使之成为教师队伍的中坚力量。

3、实施优秀教师的培养工程。大力开展以全体教师素质为主的“提升工程”、以骨干教师培育为主的“名师工程”及“青蓝”培养工程。下大力气，加大投入，力争在5-10年内培养一批在全县具有一定影响力和知名度的学校管理专家和学科名师，让他们在教师队伍中发挥骨干示范作用，从而带动全县教学水平的整体提高。

（四）进一步加强师德师风建设，增强教师爱岗敬业责任感

1、建立制度规范教师的师德。将师德表现作为教师考核、聘用、评价的首要内容，实现师德教育的制度化、科学化、经常化，增强师德教育的实效。

2、利用舆论监督约束教师的育人行为。定期开展学生、家长和社会对教师满意度的测评，教育局相关科室要经常深入学校，检查指导师德师风建设情况，及时发现和表彰先进典型，解决存在问题，不断塑造教师队伍的良好形象。

（五）建立健全激励机制，营造和谐的教师成长环境

1、合理地制定绩效工资实施方案，完善绩效工资的激励机制。充分发挥绩效工资的作用，调动广大教师工作的积极性；进一步完善竞争上岗制度，逐步建立职务能上能下、人员能进能出的教师管理新机制，为教师全身心地施展才华提供广阔的舞台。

2、以人为本，营造和谐的教师成长环境。要不断改善教师工作、生活、学习条件，关心教师的身心健康，每年为教师进行一次健康体检。建立专项的教师激励基金，每年政府要对

优秀的教师和先进教育工作者进行表彰，以激发教师工作热情，吸引更多的优秀人才长期从教、终身从教。

教师队伍建设情况分析报告篇四

根据区教文体局通知要求，我们依据调研提纲，就我校教师队伍情况进行了认真调研。现将调研具体情况报告如下。

趋势已呈现出来。二是知识结构不合理，老教师中大多是通过函授、自考等形式取得合格学历的，知识水平较低，教育观念陈旧，在目前的教育形势下，他们难以应对“一波未平一波又起”的新课程改革浪潮。

我校原名为衡阳化工总厂子弟学校。20xx年7月13日，根据有关文件精神，与石鼓区政府完成了移交签字仪式，终于由厂矿企业办学转为地方财政拨款办学，更名为石鼓区同兴路小学。20xx年6月，一栋面积为2345平方米的崭新的四层教学大楼竣工，投入使用。因为在改造的过程中得到了明德集团的资助，所以学校正式更名为石鼓区同兴明德小学。同年8月，根据石鼓区教文体局的调整部署，南云小学、来雁小学、同兴路小学合并为同兴明德小学。因为各企业经济不够景气，对教育投入有限，所以长年未招工，导致教师年龄偏大，教育观念陈旧。石鼓区政府接收后，对我校投入巨资改善办学条件。只是在教师队伍方面，调整的力度还不够大，原有的教师调出去的多，补充的新鲜血液较少。

一、三年级的数学教学任务，有一名英语专业女老师，但已52岁了。音乐、美术、科学、心理健康教育等学科几乎都是由语数教师兼任，所以急需这方面的教师。

每天上班要转两趟车，中午不能回去，只有带饭在学校吃，条件艰苦。学校规模较小，只有321人。教师的福利待遇较低，影响了教师队伍的稳定。近三年来，我校先后有10名独挡一

面、年富力强、担任语、数教学任务的中青年教师调往条件优越的城区学校，这对我校建设高素质的教育人才队伍带来了很大的冲击。

4、领军人才数量不足。学科带头人、教学能手、骨干教师数量缺乏。教科研水平较低，没有形成浓厚的教研气氛，很多教研活动流于形式。

（一）坚持正面教育，营造人才队伍成长环境，切实加强教师队伍建设和管理工作

1、加强师德教育，提高教师队伍的师德水平。每学期我校都举办为期一周的教师培训班，集中开展政治学习，提高师德水平。经常利用教工例会、教研活动等机会，对教师进行师德教育；学校还成立了师德师风教育领导小组，经常开会研究布署有关工作。凡是有违反师德的表现，评先评优，评聘职称，予以一票否决。例如在20xx年度优秀教师、年终评先的评选中，凡是有家教家养现象的教师，一律不予参评。并将此形成制度，落实执行。

2、加强教师队伍岗位管理。近年来，学校抓紧抓实教职工考勤、岗位责任制、按学期考核及教学质量考核工作，依规兑现奖惩，不断增强教师的职业意识和责任意识，充分调动广大教师的工作积极性和主动性。

（二）搭建平台，正确引领，促进骨干教师队伍的成长。学校每学期都开展一次教学观摩活动，组织老教师上观摩示范课，青年教师上汇报课，开展教学评议活动，通过同行互动合作，解决教师在教学过程中教育理念、教学方式方法等方面存在的问题，互相学习，共同进步。

开展教学骨干和新教师的结对子活动，将新教师的培养在教导处的领导下责任到人，开展一帮一活动，极大地促进了新教师的快速成长。

（三）完善制度，落实措施，扎实抓好教师继续教育工作

近几年来，我们按照有关规定，积极开展中小学教师继续教育、学历教育、现代教育技术培训和新课程培训。成立了领导小组，制订教师继续教育工作计划，认真开展教师继续教育工作。

1、抓教师学历层次的提高工作。学校大力鼓励青年教师及时进修，提高学历，更好地胜任本职工作，学校在课程安排上予以时间保障。近年来，有3名教师取得了本科学历。学校在经济上给予奖励。

2、加强教学研讨活动。认真开展上公开课、同行听课等业务学习活动，着力提高教师的业务能力。学校将教师参加教研活动情况纳入教师必须完成的教学工作内容，期末开展检查考评，并将考评结果与教师绩效考核挂钩。

3、认真开展校本培训。一是学校坚持校长和班子成员听、评课制度。通过主要领导听、评课，真实地了解教师的实际情况，促使教师上好每一节课，使课例校本研究发挥实效。二是在抓好课堂教学常规工作的同时，学校经常组织各类教学展示课、公开课等教学专题研究。每学期都组织全校范围的课堂教学的展示观摩活动。学校还组织课堂教学比武大赛。通过这些活动来促进教师教学水平的提高。三是学校充分利用集中学习时间，组织教师学习，提高教师素质。学校每周都组织政治学习或业务学习。采用专题讲座，放录象，集中组织研讨等形式进行校本培训。

4、积极落实各级各类培训任务。凡是参加各级各类培训的教师，学校按规定报销有关费用。

5、大力开展信息技术培训。为了使广大教师掌握现代信息技术，充分发挥学校网络的作用，学校组织教师积极参加区交互式电子白板培训以及学校自行组织计算机技术培训。

目前，教师都能够应用信息技术与本学科课程整合进行授课。

根据衡阳市《合江套片区总体规划》20xx年，合江套片区最终形成以来雁塔为核心，石鼓书院广场、衡阳大剧院、大唐工业博物馆、江郡会展中心、蒸水文化墙为核点的来雁中心文化广场，塑造衡阳市“来雁滨江新城”。根据这一规划，目前，衡化棚户区改造400套安居房已经动工。我校在未来3至7年内，根据这一发展的总体趋势，结合我校实际，着力建立一支与我校办学规模（20xx年同兴路小学改扩建工程是根据12个教学班，600名学生的办学规模设计的）、人才培养和未来发展相适应、数量足够、素质优良、结构合理、相对稳定的师资队伍。

建议

- 1) 补充年轻教师，尽快配齐学科紧缺教师，解决教师短缺问题，更好的落实课程计划的实施，推进素质教育的开展。
- 2) 抓好继续教育工作，提高教师的教育教学业务素质。教师继续教育第二轮培训工作已经开始，由于培训名额有限，一些教师修不满学分，建议全体培训。切实提高教师的教育教学水平。
- 3) 优质教育资源配置与教育均衡发展之间的矛盾突出。希望加大城区学校和偏远学校教师交流的力度。让优质教育资源向师资力量薄弱学校渗透，实现优质教师资源共享，促进薄弱学校教师教育理念、教学方式方法的转变。现有的“支教”政策，原本是要帮助偏远学校，渐渐演变成年轻教师职称评聘的必要条件。由于支教时间短（一至两年），支教教师无论表现怎样，到期都能回到原来的学校，顺利地评上职称，所以敷衍了事混日子，达不到帮助支教学校的目的。同时由于流动频率快，不利于学生知识的连贯和一致，招致学生家长的不满。建议以校际教师交流制度代替支教，实现人才的合理有序流动，促进教育均衡发展。

4) 职称评聘应优先考虑偏远学校。职称并不代表教学水平，这是大多数人所持的一个观点，因为一直以来，许多学校是把评职称看作是对教师的一种福利，每个学校都会尽力的去“帮助”教师评上更高一级的职称，不会对他们作出严格要求，所以只要符合年限条件，学校一般都会帮助教师。所以职称很大程度上是教龄的代表。在评聘职称项目中，教龄和任上一级职务年限权重较大，有较明显的向老教师倾斜的意向。这一政策得到绝大多数教职工的认同和好评。值得关注的是不同职称的教职工，在教师素养和业务能力等方面，并没有明显的区别。鉴此，当务之急是提高教师职称的责任意识，切实履行不同职称教师的任职责任，使教师职称与教师素养、业务能力等名符其实。

根据一所小学中级职称的教师不能超过教师总数的60%这一政策，我校的年轻教师必须等到20xx年才能有机会评小高，这势必影响教师的工作积极性。建议在同等条件下，职称评聘政策向偏远学校倾斜，以稳定教师队伍，并借此政策鼓励青年教师主动扎根偏远地区。

教师队伍建设情况分析报告篇五

加强村党组织书记队伍建设，是当前农村基层干部队伍建设的中中之重，是提高农村基层组织建设水平，推动农村经济发展，保证农村社会稳定，建设社会主义新农村的基础和关键。近年来，村党组织书记队伍建设虽然得到了长足发展，但也凸显出了一些新情况，部分村党支部书记统筹协调和发展壮大村极集体经济的能力不强；农村党支部书记选拔任用机制不完善，党支部书记后继乏人；村党支部书记工作方式简单，甚至部分书记工作态度粗暴，存在“不作为、难作为、乱作为”现象，影响党群、干群关系等等。为探索农村党支部书记队伍建设，破解当前农村党组织书记队伍建设难题，全面提升村党支部书记的科学发展能力、务实创新能力、带民致富能力、依法办事能力、处理复杂矛盾能力，进一步增强基层党组织的创造力、凝聚力和战斗力，使农村党支部书

记真正成为社会主义新农村建设的核心力量，以我乡农村党支部书记队伍为对象，我进行了深入调研。

一、基本情况xxxx镇村党组织干部干部队伍基本情况

能仁乡位于定远西北部，辖8个行政村，94个村民组，全乡设村党支部8个，现在村干部50人，村党支部成员30人，其中男26人，占86.7%，女4人，占14.3%，党支部书记8人，均为男性，8人均为初中及以下文化程度，其中36-45岁4人，占50%，56-55岁2人，占25%，56岁以上2人，占25%；任职年限以下1人，占12.5%，10-3人，占37.5%，20-30年4人，占50%。目前村党支部书记和村委会主任无“一肩挑”。

二、近年来党支部书记队伍建设的基本做法

（一）选准配强村党支部书记队伍。在选配村干部方面，我乡实行乡干部驻村督学制，指导村党支部开展工作。同时，积极发现培养村党支部书记后备接班人，引导回乡大中专毕业生、退伍军人和返乡务工经商人员参与村干部竞选，年度考核时组织党员和群众代表及“四老”人员进行村级后备干部推荐，不断增强村党支部号召力、凝聚力和战斗力。

（二）注重培养，大力提高村党支部书记素质。充分发挥农村党员干部现代远程教育站点和乡党校的作用，抓好村党支部书记的党务知识、履职能力和农村实用技术培训，着力提升村党支部书记的整体素质。乡组织办联合政法、信访、扶贫、计生等部门，每年至少举办一期村党支部书记培训班，组织村党支部书记到周边等地参观学习大棚和林果种植及牛羊养殖等技术，提高村党支部书记的党性素质、农村工作方法和村级管理水平、维稳意识和带领群众致富能力。同时不定期举办村党支部书记座谈会，进一步激发村党支部书记的工作积极性。鼓励村党支部书记参加大中专学历教育，提高自身理论水平。

（三）注重学习教育，确保村支部书记政治思想过硬。我们深刻认识到，只有通过学习教育，不断提高村党支部书记的政治立场、政治素养和思想认识，才能确保党的执政基础牢固，农村党组织始终跟党走、听党话。同时依托各类培训，大力加强理想信念教育，不断坚定村党支部书记的政治立场。一方面把提高村党支部书记的思想素质作为一项基础性工作抓紧抓好。思想是行动的指南，思想素质强了，则一强百强。

（四）建立健全村党支部书记队伍的奖励和约束机制。基层工作头绪多，任务重，报酬低，部分农村党员不愿担任村党支部书记，为了充分调动村党支部书记在工作中的积极性和主动性，乡党委正在逐步建立奖励机制，同时建立了相应的监督约束机制，有效地杜绝了问题的发生。

1、建立健全相应的奖励机制。经济上激励，提高村干部的工资待遇和其他福利待遇，让党支部书记在经济上有甜头；精神上激励，善于发现、推荐成绩突出的优秀村干部典型，并进行大力宣传，有效激发村支书干事创业的热情。

2、用制度规范村党支部书记的工作。运用规章制度，督促村党支部书记开展各项工作，明确村党支部书记的工作责任，并执行相应的奖惩措施。乡党委对近期要开展的工作以大会的形式进行安排部署，提出切实可行的操作方案及具体要求，对于完成任务的情况进行督导检查，对完成工作好的村进行适当的奖励，对完成任务差的村进行相应的处罚。

三、存在问题及原因

近年来，我乡村组织书记队伍建设工作虽然取得了一定的成绩。但是，与新形势下全面建设小康社会，建设社会主义新农村的高标准要求，与广大农民群众的热切期盼，还存在一些不容忽视的问题，如素质不够高、能力不够强、体制不够全，教育见效慢等等，具体表现在：

（一）素质普遍较低，工作落实较差。阻碍村党组织书记队伍建设素质较低是决定性因素。一是年龄偏大。全乡村党支部书记队伍中，年龄结构不合理，导致工作精力难保证。二是学历偏低。全乡村党支部书记文化普遍偏低，年龄偏大，知识老化。三是能力偏弱。有的自己致富能力差，不能带头致富；有的对带领群众致富感到无从下手、力不从心。

（二）机制不全，提不起劲。阻碍村党支部书记队伍建设，机制不全是主要因素。一是竞争机制不完善。缺乏应有的激励淘汰机制，没有疏通村党支部书记的“能上能下”渠道，一些无所作为的村党支部书记捧着“铁饭碗”，心中怀着“不犯错误不下岗”的想法，致使出现“不求无功，但求无过”的思想。二是用人机制不够科学。村党支部书记吸引力不大，一些素质比较高的农村人才，宁愿去外出打工或搞经营也不愿意从事村里的工作，导致人材瓶颈突出，难找到合适的人选担当村党支部书记的重任。另外，部分大学生“村官”把到村任职当“跳板”，最终目标是靠考公务员或其他途径远走高飞，形成“下得去”但“稳不住”。选派干部发挥作用不大，真正能为村级跑项目、求发展的不多，多是应付表面工作。没有起到真正的作用。

三是育人机制不健全。目前尽管绝大多数乡镇都建立了村党支部书记后备队伍，但如何加强对这支队伍的培养使用，使其真正成为高素质村支书的接班人，尚缺乏有力措施和针对性的教育培训及实践锻炼，导致青黄不接。四是考核机制不统一。据调查分析，目前对村党支部书记工作考核的主体主要是乡镇，在考核指标、考核内容上不够全面。有的注重“只要把工作搞上去就是好村党支部书记”，认为村党支部书记在领导作风、民主意识等方面存在的一些问题只是小问题，考核中往往出现重“绩”轻“德”或重“德”轻“绩”的现象。

（三）保障不够，不想干事。农村党支部书记工作辛苦，没有合理的报酬待遇，“既要马儿跑，又要马儿不吃草”阻碍

村党支部书记队伍建设。一是经济上没甜头。在当前市场经济条件下，村党支部书记得不到与自己付出相当的经济报酬，“当支书一年，不如外出打工一月”。另外，各乡镇都是把村干部工资和绩效紧密挂钩，一些经济条件较差的村，上级党委布置的工作任务完不成，待遇就没了保障。从调查中得知，村党支部书记实际月均补贴仅为600元左右。按目前的物价水平难于维持一个家庭的日常开支，低工资挫减了村党支部书记工作积极性。二是政治上没奔头。以前只要干得好，村党支部书记就有机会被组织上提拔使用，或进机关当公务员，或解决集体事业编制，或调任乡镇企业当领导。但现在由于《公务员法》的实施和事业单位人员的严格控制，村党支部书记可盼的机会和出路已几乎成为泡影。三是生活上没想头。在离任生活保障方面，村党支部书记离任后没有任何生活补贴。

（四）压力不缓，干事不力。阻碍村党支部书记队伍建设，心理压力过大是潜在因素。目前，农村工作在目标上，由原来抓农业生产变为现在促农民增收、保民生、保社会稳定等更加繁重，村党支部书记队伍普遍感到在心理上承受着不轻的压力，无法集中精力干事。一是工作压力。“上面千条线，下面一根针”，农村工作千头万绪，最终都要靠支部特别是村党支部书记来抓落实。如村级经济发展、计划生育、安全生产、社会维稳等社会管理工作，把村党支部书记推到矛盾的最前沿，既要承担相关的领导责任，又要受群众抵制，甚至遭打击报复的可能。二是家庭压力。在调查中发现，由于制度不全、保障不到位等原因，有不少村党支部书记把大量的精力放在了个人家庭事务上，特别是有致富能力和创业型村党支部书记把大量的精力放在个人发展上，有的甚至把工作当作一份“副业”来对待。三是经济压力。多数村集体经济薄弱，还有历史遗留债务，尤其是税费改革后，村级没有任何收入，同时民生工程实施过程中，村干部垫费成为普遍现象，如新型农村合作医疗、农业政策性保险、城乡居民养老保险、一事一议筹资，虽然现在农民素质较高，生活有了较大改善，但群众理解政策能力，配合村级工作不够，在任务

面前只有垫交，导致村党组织书记经济压力越来越大，村党支部书记难以轻装上阵。

四、对策和建议

要紧紧围绕深入贯彻落实科学发展观，以建设一支守信念、讲奉献、有本领、重品行的村党支部书记队伍为重点，抓住“选、育、用、管”四个环节，不断完善工作机制，大力破截难题，营造村党支部书记干事创业的良好环境。

（一）强培训选能人，解决“干不了事”问题。

一是选能人。按照“一强二有三高”（工作能力强，有经验、有抱负，文化程度高、群众威信高、政治素质高）的标准，通过从村级后备干部中选，从企事业单位退休干部、企业经营者中请，从种养专业户、致富能手中找，从返乡的大中专毕业生、复转军人中挑等多种方式，积极选拔有文化、懂技术、会发展、能带富、廉洁勤政的人才担任农村党支部书记。二是强培训。注重培训方法的灵活性，利用农村党员干部远程教育、产业基地现场示范教育、现场体验式教学、外出考察等方式相结合的同时，探索组织村党支部书记前往省内外先进地区的优秀党支部去参观考察，切实提高村党支部书记的学习积极性，从而达到增长见识，开阔视野，提高能力、启发思维的目的。

（二）强机制优环境，解决“提不起劲”问题。

一是强机制。建立健全发展党员机制，全面向农村科技带头人、致富能手、企业家和在职村干部发展党员，面向退伍军人、优秀团员、回村大中专和高中毕业生发展党员，面向“两新”组织和优秀外出务工青年发展党员，确保农村基层党员队伍逐步壮大，使村党支部书记有可选之才。充分发挥大学生“村官”“本土化”的作用，对现有村党支部书记助理或村主任助理进行重点管理和培养，为村党支部书记队伍增添新

鲜血液。

二是优环境。1、抓好“硬”环境建设。结合村级组织活动场所建设、帮扶等工作，多渠道筹集资金，新建或改造村级组织活动场所，夯实战斗堡垒，使村党支部书记办事有场所，议事有地方。2、抓好“软”环境建设。出台相关措施，制止利用宗教，宗族势利干扰村级事务，妥善处理涉及农村宗族、宗教、社会治安、民主选举等方面敏感问题，要坚决依法打击对村党支部书记实施不法行为人员，为那些坚持原则、秉公办事、敢抓敢管的村党支部书记撑腰，为其创造良好的工作环境；3、营造良好的社会氛围。适时组织村党支部书记继续深入学习沈浩、朱正刚、焦裕禄、孔繁森等先进人物的先进事迹，教育他们顾全大局、无私奉献、艰苦创业、甘当公仆，对在创先争优和三级联创活动中涌现出的优秀村党支部书记进行表彰的同时有关媒体要设立专刊、专栏，大张旗鼓地宣传，树立标杆，激发村党支部书记学先进、比贡献，立足本职干事业的积极性。

（三）强保障重用人，解决“不想干事”问题。

一是强保障。1、建立村党支部书记结构报酬制度。以不低于本地的农村劳动力平均收入水平确定报酬底数，在保证底数并逐步提高的前提下，其报酬实行“基础报酬+绩效报酬+奖励报酬”的结构报酬制。同时，要依据村工作量大小规定村干部数量，精减冗员，减少开支，相应提高村党支部书记的待遇。2、在自愿参保的前提下，按照个人缴费、集体补助、政府补贴相结合的原则，逐步为村党支部书记办理社会养老保险，对正常离任村党支部书记按任职年限及贡献分等次发放养老金。3、根据各地实际，逐步实行定期组织村党支部书记体检，逐步探索实行大病医疗救助制度，定期走访慰问制度等。要通过以上措施，使村党支部书记“囊中不涩”。

二是重用人。1、要建立村党支部书记档案，加大从优秀村党支部书记中考录乡镇公务员力度。2、要对村两委主任后待遇

给予考虑，发放生活补助，提升现任村党组织书记和其他干部工作积极性。

（四）强监督降压力，解决“干事不力”问题。

一是强监督。1、开展警示教育，增强自律意识。通过多种形式不断加强村党支部书记的思想政治教育的同时，通过剖析反面典型案例开展警示教育，自觉抵制拜金主义、享乐主义和极端个人主义等腐朽思想的侵蚀，增强村党支部书记的自律意识和防腐拒变能力。2、制定科学的考核办法，实行动态管理。首先，制定村干部工作目标量化考核办法，坚持定性评价与定量考核相结合，组织考核与群众评议相结合，对村支书全年工作进行客观公正考核评价。其次引入“一票否决制”，对在社会稳定和计划生育等方面主抓不力，出现重大问题的村支书进行“一票否决”，年终不能评先评优。再次，采取倒排方法，对连续三年位次排后的村党支部书记，给予降职降薪或调整处理。3、监管并举，规范行为。要强化群众监督，严格督促贯彻落实“四议两公开”工作法和“一事一议”财政奖补政策，定期召开村民大会、村民代表大会，让广大群众参与村级重大事项决策过程，对村级工作进行全程监督，认真落实村级党务、政务、财务“三公开”制度，及时把群众关心的财务收支等热点问题，及时进行公开，并对公开内容，公开形式作出规定，切实解决好“只公布、不公开”等问题，增加工作透明度，扩大群众知情权、监督权；要建立戒免谈话制度，对政治衰退、思想滑坡、作风懒散、工作落后的村党支书，由乡镇党委主要负责人及时找其戒免谈话。

二是降压力。1、建立健全各项保障制度。探索实施村党支部书记结构报酬，提高村党支部书记的待遇，按照个人缴费、集体补助、政府补贴相结合的原则，逐步为村党支部书记办理社会养老保险，对正常离任村党支部书记按任职年限及贡献分等次发放养老金，并根据各地实际，逐步实行定期组织村党支部书记体检，逐步探索实行大病医疗救助，定期走访

慰问等制度，切实解决村党支部书记在经济上的后顾之忧。2、科学“减负”。以大学生村官担任“支部书记助理”科学减轻村党支部书记工作压力；探索推行“村党支部书记星级量化管理”、落实“百分制”等考核制度，让工作压力变动力。3、对有历史遗留债务的村，实施由政府出资统一进行清理，解决各村遗留债务；对集体经济薄弱的村，推行资金和项目“两个倾斜”策略，在资金上支持他们，在项目上帮助他们。